

DOLOŽKA ZLUČITEĽNOSTI

návrhu zákona s právom Európskej únie

- 1. Navrhovateľ zákona:** Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
- 2. Názov návrhu zákona:** Návrh zákona o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- 3. Predmet návrhu zákona je upravený v práve Európskej únie:**
 - a) v primárnom práve
 - v čl. 2 a čl. 3 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii,
 - v čl. 8, čl. 10 a čl. 157 ods.1 Zmluvy o fungovaní Európskej únie,
 - v čl. 21 a 23 Charty základných práv Európskej únie;
 - b) v sekundárnom práve
 - smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania (Ú. v. EÚ L 132, 17.5.2023), gestor zodpovedný za prebratie smernice – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky;
 - nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016) v platnom znení, gestor - Úrad na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky;
 - c) v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie, najmä prípady C-43/75 – *Defrenne II*, C-129/79 – *McCarthy*, C-237/85 – *Rummler*, C-109/88 – *Danfoss*, C-262/88 – *Barber*, C-184/89 – *Nimz*, C-400/93 – *Royal Copenhagen*, C-320/00 – *Lawrence*, C-427/11 – *Kenny*

Rozsudok Súdneho dvora z 8. apríla 1976 vo veci, Gabrielle Defrenne proti Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena, č. C-43/75: „*Bývalý článok 119 TEES (teraz článok 157 ZFEÚ) sledoval hospodársky a sociálny cieľ, čím preukázal, že zásada rovnosti odmeňovania mužov a žien „patrí medzi základy Spoločenstva“ a je teda ustanovením s priamou účinnosťou.*“.

Rozsudok Súdneho dvora z 27. marca 1980 vo veci Macarthy Ltd proti Wendy Smith, č. C-129/79: „*Toto ustanovenie zmluvy (čl. 157 ZFEÚ) možno uplatniť pred vnútroštátnymi súdmi, najmä v prípadoch diskriminácie vyplývajúcej priamo z legislatívnych ustanovení alebo kolektívnych zmlúv, ako aj v prípadoch, keď sa práca vykonáva v tom istom zariadení alebo službe, či už súkromnom alebo verejnom.*“.

Rozsudok Súdneho dvora z 1. júla 1986 vo veci Gisela Rummler proti Dato-Druck GmbH, č. C-237/85: „*Povaha úloh zahrnutých do vykonávanej práce „by mala byť merateľná pomocou systému“. Pri rozlišovaní mzdových sadzieb bolo preto v súlade so zásadou nediskriminácie použiť kritérium založené na objektívne merateľnej náročnosti práce potrebnej na vykonanie práce alebo na objektívne posúdenom stupni fyzickej náročnosti práce.*“.

Rozsudok Súdneho dvora zo 17. októbra 1989 vo veci Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark proti Dansk Arbejdsgiverforening, č. C-109/88: „*Viaceré platby nad rámec základného a minimálneho platu spadajú do pôsobnosti článku 157 ZFEÚ, od individuálnych príplatkov k platu (vypočítaných na základe kritérií, ako je mobilita, odborná príprava alebo dĺžka služby zamestnanca) až po základný plat.*“.

Rozsudok Súdneho dvora zo 17. mája 1990 vo veci Douglas Harvey Barber proti Guardian Royal Exchange Assurance Group, č. C-262/88: „*Dávky a príspevky zamestnancov podľa podmienok systému zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia spadajú do pojmu mzda.*“.

Rozsudok Súdneho dvora zo 7. februára 1991 vo veci Helga Nimz proti Freie und Hansestadt Hamburg, č. C-184/89: „*Postupné zvyšovanie mzdy zamestnanca, ktorý zostáva na tej istej pozícii počas určitého obdobia, ustanovené v kolektívnej zmluve a v systémoch odmeňovania za kusovú prácu patrí pod pojem „odmena“ v zmysle článku 157 ZFEÚ.*“.

Rozsudok Súdneho dvora z 31. mája 1995 vo veci Specialarbejderforbundet i Danmark proti Dansk Industri, č. C-400/93: „*Zmluva a smernica sa vzťahujú na systémy odmeňovania za kusovú prácu, v ktorých odmena závisí úplne alebo vo veľkej miere od individuálneho výkonu každého pracovníka.*“.

Rozsudok Súdneho dvora zo 17. septembra 2002 vo veci A.G. Lawrence a ostatní proti Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group, Mitie Secure Services Ltd, č. C-320/00: „*Súdny dvor EÚ tiež upresnil, že bývalý článok 141 ods. 1 Zmluvy o ES (teraz článok 157 Zmluvy o fungovaní EÚ) stanovuje zásadu, že za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty musí byť poskytovaná rovnaká odmena bez ohľadu na to, či ju vykonáva muž alebo žena.*“.

Rozsudok Súdneho dvora z 28. februára 2013 vo veci Margaret Kenny a ostatní proti Minister for Justice, Equality and Law Reform a ostatní, č. C-427/11: „*Opatrenie, ktoré výrazne znevýhodňuje pracovníkov jedného pohlavia v porovnaní s pracovníkmi druhého pohlavia, je v súlade so zásadou rovnakého odmeňovania len vtedy, ak je rozdiel v zaobchádzaní „odôvodnený objektívnymi faktormi, ktoré nesúvisia s diskrimináciou na základe pohlavia.*“.

4. Závazky Slovenskej republiky vo vzťahu k Európskej únii:

- a) lehota na prebranie príslušného právneho aktu Európskej únie, príp. aj osobitná lehota účinnosti jeho ustanovení:

Lehota na prebratie smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 je do 7. júna 2026.

- b) informácia o začatí konania v rámci „EÚ Pilot“ alebo o začatí postupu Európskej komisie, alebo o konaní Súdneho dvora Európskej únie proti Slovenskej republike podľa čl. 258 a 260 Zmluvy o fungovaní Európskej únie v jej platnom znení spolu s uvedením konkrétnych vytýkaných nedostatkov a požiadaviek na zabezpečenie nápravy so zreteľom na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1049/2001 z 30. mája 2001 o prístupe verejnosti k dokumentom Európskeho parlamentu, Rady a Komisie:

Proti Slovenskej republike nezačalo žiadne konanie o porušení podľa čl. 258 až 260 Zmluvy

o fungovaní Európskej únie v súvislosti so smernicou (EÚ) 2023/970.

- c) informácia o právnych predpisoch, v ktorých sú uvádzané právne akty Európskej únie už prebrané, spolu s uvedením rozsahu ich prebrania, príp. potreby prijatia ďalších úprav:

Smernica (EÚ) 2023/970 je prebratá v týchto právnych predpisoch:

- Zákonník práce,
- Občiansky zákonník,
- Civilný sporový poriadok,
- zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov,
- zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov
- zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite) v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

5. Návrh zákona je zlučiteľný s právom Európskej únie: Úplne.